

Métal fionMI

Giornale delle lavoratrici e dei lavoratori della Fiom di Brescia.

n° 36 - novembre

2002

Sito Internet
www.fiom-brescia.org

Aut. Tribunale di Brescia n. 42/91
Direttore Responsabile Fausto Beltrami

CON I LAVORATORI FIAT

La Fiat, dopo aver deciso di licenziare oltre 3500 lavoratori tra luglio e settembre di quest'anno, giovedì 31 ottobre ha reso operativa la decisione di licenziare oltre 500 lavoratori attraverso la procedura di mobilità e di collocare in Cassa Integrazione straordinaria a zero ore altri 7600 lavoratori prevalentemente del settore auto.

Queste decisioni preparano esplicitamente l'attuazione di un piano che prevede la chiusura di interi stabilimenti e ulteriori licenziamenti. Ai numeri ufficiali dei lavoratori dipendenti Fiat bisogna aggiungere i lavoratori precari che stanno perdendo il posto di lavoro e tutti i lavoratori dell'indotto per un numero complessivo di circa 30.000 unità.

Inoltre la Fiat ha reso altresì ufficiale, anche durante l'ultimo incontro con il Ministero del lavoro che si è svolto il 5 novembre scorso, al fine di ridurre l'indebitamento e rendere più conveniente la vendita del settore dell'auto alla General Motors, la decisione di cedere le attività più appetibili sul mercato, tra queste com'è noto, non vi è soltanto la Toro Assicurazioni, ma anche l'Iveco.

Le decisioni della Fiat sono gravissime perché mettono in una situazione drammatica le lavoratrici e i lavoratori interessati, ma rappresentano anche un salto di qualità sul piano della regressione delle relazioni industriali, visto che si ricorre ai licenziamenti di massa come strumento di gestione della crisi: un modello pericoloso che potrebbe essere imitato nell'insieme dell'industria.

Questo fatto non colpisce quindi solamente i lavoratori della Fiat, ma tutti i lavoratori italiani.



SCIOPERO Fiom-Fim-Uilm venerdì 15 novembre

contro i licenziamenti e la chiusura delle fabbriche della Fiat.

In città: dalle 9 alle 12

In provincia: 4 ore al mattino (secondi e terzi turni a fine turno)

La Fiom invita

tutti i lavoratori a partecipare alla manifestazione davanti alla FIAT-IVECO di Brescia (Portineria operai di via Fiume) alle ore 9,30 dello stesso giorno.

Comizio di Giorgio Cremaschi, segr. nazionale della Fiom-Cgil

La stragrande maggioranza delle persone libere ed oneste sanno bene che la crisi della Fiat è la conseguenza di una politica aziendale che ha clamorosamente fallito su tutti i fronti, perché a partire dal 1980 la Fiat ha quasi esclusivamente investito, per competere sui mercati internazionali, contro il sindacato (soprattutto contro la Fiom), per cancellare i diritti e ridurre il costo del lavoro. Oggi, proprio grazie a questa politica miope, la più importante industria italiana si trova alle prese con un ritardo tecnologico ventennale e che tenta di uscire dalla crisi con lo strumento più vecchio e inefficace: licenziando i lavoratori, spostando le produzioni, sfruttando gli impianti nei giorni di sabato e domenica, chiudendo gli stabilimenti, vendendo le società.

La storia di questi ultimi anni e l'esperienza realizzata in altre aziende, più competitive della Fiat, a partire dalla Volkswagen, dimostra che è possibile risolvere la crisi investendo nella ricerca, nell'innovazione e soprattutto sulle persone.

La Fiat deve abbandonare il suo vecchio e orribile concetto che le persone sono "esuberanti da rottamare"!

Il progetto della Fiat colpisce tutti e nessuno si può sentire escluso.

L'Iveco ne è coinvolta come tutte le altre società del gruppo perché nessuno può fingere di non capire che quando i massimi esponenti della Fiat manifestano la volontà a vendere i "gioielli" si riferiscono anche alla società Iveco. E non è tollerabile che la Fiat di fronte alla gravità della crisi proceda con atti unilaterali o con "comunicati di servizio" negando qualsiasi trattativa seria con le Organizzazioni sindacali.

In questa situazione potrebbe avvenire che l'Iveco o altre società vengano vendute senza nessuna discussione preventiva con il sindacato e senza nessun con-

fronto sul progetto industriale, sulla missione produttiva dei singoli siti produttivi e sui livelli occupazionali, senza nessuna prospettiva occupazionale, mettendo il sindacato a conoscenza del fatto stesso a vendita avvenuta.

Nessuno può ignorare, inoltre, che la crisi che sta coinvolgendo il più importante gruppo industriale italiano è gestita, oltre che dall'arroganza dell'azienda, anche dallo scandaloso scaricabarile che sta manifestando il governo.

Condurre una lotta contro la chiusura di stabilimenti, contro i licenziamenti di massa e contro la cassa integrazione a zero ore richiede la consapevolezza che se oggi alla Fiat auto l'azienda può licenziare senza problemi migliaia e migliaia di lavoratori, tutto questo potrà avvenire anche in altre società del gruppo o in altre aziende.

Lo sciopero di tutti i lavoratori Fiat e lo sciopero generale dei metalmeccanici italiani del 15 novembre non è solo un fatto di solidarietà, ma con esso si vuole affermare che le crisi delle aziende non si affrontano a colpi di licenziamenti, bensì attraverso piani industriali seri e finalizzati a salvaguardare il patrimonio industriale e professionale.

La Fiom invita tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori a partecipare allo sciopero e alla manifestazione sindacale che si svolgerà Venerdì 15 novembre davanti alla Fiat Iveco di Brescia.

La Fiom, di fronte alla disperazione di uomini e donne che rischiano di perdere il lavoro, non intende chiudere gli occhi o guardare altrove, ma vuole condurre una battaglia insieme a tutti i lavoratori metalmeccanici per tutelare i diritti delle persone che lavorano a partire dal diritto del posto di lavoro, evitando così che il dramma si trasformi in disperazione.

FIOM BRESCIA: LA DIREZIONE TERRITORIALE SUL CONTRATTO E LO SCIOPERO DEL 15 NOVEMBRE

La Direzione territoriale, unitamente ai funzionari della struttura della FIOM di Brescia, riuniti per valutare le conclusioni dell'assemblea nazionale delle delegate e dei delegati FIOM, che ha varato la proposta definitiva di piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale di categoria, hanno preso atto, con rammarico, del rifiuto di FIM e UILM a concordare un percorso democratico che attraverso il voto vincolante di tutti i lavoratori potesse evitare la pratica degli accordi separati.

Nella discussione della Direzione è emerso un giudizio positivo sui contenuti della piattaforma varata dall'assemblea nazionale Fiom perché le richieste sono in relazione all'obiettivo di una valorizzazione del lavoro delle donne e degli uomini che operano nelle aziende metalmeccaniche e nello stesso tempo tiene conto del dibattito che si è svolto nel corso delle assemblee con i lavoratori.

Tra i diversi punti, particolarmente importanti sono le richieste finalizzate a ridurre il lavoro precario nelle aziende attraverso la rivendicazione di un periodo massimo di 8 mesi di permanenza nei vari contratti di lavoro a termine, oltre i quali deve scattare l'assunzione a tempo indeterminato, così come la richiesta relativa all'aumento salariale, per il quale viene proposto un aumento medio mensile di 135 Euro per il biennio 2003-2004. La qualità e la quantità della richiesta salariale corrisponde all'esigenza di migliorare le retribuzioni attraverso una logica di equità ed di eguaglianza retributiva rispetto al continuo aumento dei prezzi.

● **L'aumento salariale** sarà proposto ai lavoratori attraverso due possibili scelte:

A) aumento uguale per tutti nella misura di 135 euro,

B) aumento diversificato a secondo dei livelli professionali:

104,65 euro per il 1° livello;

113,02 euro per il 2° livello;

122,44 euro per il 3° livello;

126,63 euro per il 4° livello;

135,00 euro per il 5° livello;

142,33 euro per il 5s livello;

152,79 euro per il 6° livello;

164,30 euro per il 7° livello.

La scelta definitiva sarà affidata al voto vincolante dei lavoratori.

Inoltre sui temi dei diritti collettivi ed individuali la bozza di piattaforma prevede:

● **Sull'orario:** la richiesta di una riduzione dell'orario annuo pari a 16 ore per i turnisti impegnati anche di sabato e di domenica ed il riconoscimento di mezz'ora di riposo retribuito per ogni turno di notte, inoltre si propone un maggiore controllo sull'orario straordinario e minori vincoli per il ricorso alla banca ore;

● **Sulla formazione professionale ed il diritto allo studio:** si propone di ampliare le possibilità come diritto soggettivo al

fine di utilizzare permessi retribuiti nella misura di "150 ore" sia nei percorsi di accrescimento professionale che in quelli di miglioramento della cultura generale;

● **Sul trattamento di malattia:** nella logica di un maggiore sostegno solidale ai lavoratori che hanno problemi di salute, si chiede di aumentare i periodi di salvaguardia del posto di lavoro e di tutela salariale in caso di malattie lunghe, nel seguente modo:

da 9 a 12 mesi;

da 13,5 a 18 mesi;

da 18 a 24 mesi.

Inoltre si chiede la salvaguardia del posto di lavoro per coloro che per ragioni di salute vengono considerati non idonei alle mansioni a cui sono adibiti;

● **Sulla tutela della salute nei luoghi di lavoro:** si chiede di migliorare ed ampliare le possibilità e gli strumenti a disposizione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Accanto a questi temi portanti, la piattaforma prevede altri punti che rispondono ai bisogni ed alle sollecitazioni che i lavoratori hanno espresso nel corso della tornata d'as-

semblee svolte nello scorso mese, in modo particolare si chiede di garantire il diritto a rinnovare il contratto nazionale e quello aziendale, evitando scambi in perdita per i lavoratori, maggiori diritti per i lavoratori immigrati e alcuni importanti interventi sull'inquadramento professionale.

Sulla base di queste valutazioni la Direzione della FIOM di Brescia dà avvio alla seconda tornata di assemblee di consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori che si effettueranno dal 16 novembre al 7 dicembre.

Obiettivo della Fiom di Brescia è di coinvolgere, nel territorio, più di 550 aziende metalmeccaniche e al termine di questo percorso, nei giorni 9, 10 e 11 dicembre si svolgerà il referendum di approvazione della piattaforma.

Infine, la FIOM di Brescia, nel lanciare un appello alla adesione allo sciopero nazionale della categoria previsto per il 15 novembre contro i licenziamenti di massa decisi dalla Fiat, invita tutte le lavoratrici ed i lavoratori metalmeccanici delle aziende bresciane a partecipare alle assemblee ed al referendum.

CONTRATTO: CONTA SEMPRE IL MERITO

Sinceramente provoca in noi l'impressione di un gioco disonesto - ma anche straordinariamente autolezionista per dei sindacati - la sempre più frequente lettura di volantini o dichiarazioni giornalistiche della Fim-Cisl e della Uilm-Uil secondo cui l'obiettivo della Fiom non sarebbe il raggiungimento di un buon contratto nazionale per i lavoratori, ma il conflitto sociale fine a se stesso, oppure la continuità della lotta contro il governo di centro-destra. Il confronto o lo scontro tra diverse e ormai opposte strategie sindacali viene ricondotto a mediocri polemiche vetero-qualunquistiche, delle quali la stessa Fim-Cisl, ad esempio, è stata bersaglio nei momenti migliori della sua storia. Non è da escludere che con un tale scadimento dialettico si voglia deliberatamente nascondere la mancanza di argomenti di merito circa i criteri, le regole e i contenuti rivendicativi che dovrebbero caratterizzare il rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici. E, certamente, se l'obiettivo prioritario è quello di concludere un accordo - come afferma il segretario della Fim Pasotti in una recente intervista a Bresciaoggi - è logico e coerente che ciò che occorrerebbe chiedere agli industriali, e in che modo i lavoratori partecipano democraticamente alla definizione delle richieste, diventa immediatamente un aspetto di scarsa importanza. Se cioè, allo scopo prioritario di concludere un accordo, ogni ragionamento sindacale sul miglioramento della condizione lavorativa viene ridotto alla compatibilità con ciò che la controparte dichiara di poter concedere, è del tutto evidente che ai lavoratori non resterebbe che la prospettiva di stare sempre peggio.

Ma non vogliamo qui limitarci a ribadire la nostra critica alle altre due organizzazioni sindacali sulle questioni di fondo che hanno impedito una piattaforma unitaria per il contratto nazionale: i ripetuti gravissimi accordi separati da esse firmati, il loro rifiuto del voto democratico di tutti i lavoratori e l'idea - a giudicare dalla loro prassi - che sia possibile scambiare poco salario, sostanzialmente quello consentito dall'inflazione programmata dal governo, con una diminuzione dei diritti e con molta precarietà del lavoro. Vogliamo invece segnalare ai lavoratori metalmeccanici bresciani, da lungo tempo promotori e protagonisti di una significativa esperienza di contrattazione aziendale, una preoccupante richiesta che la Fim-Cisl intende inserire nella sua piattaforma separata per il contratto nazionale. Ci riferiamo alla richiesta aggiuntiva di 31 euro da redistribuire ai metalmeccanici che non fanno contrattazione aziendale. Da un lato questa organizzazione sindacale, a quanto pare in linea col Pezzotta del "contratto leggero", si appresta a presentare una richiesta salariale del 5,5%, lontana dalle esigenze salariali di tutti i lavoratori, se si pensa che il contratto nazionale debba essere (almeno!) uno strumento utile per difendere realmente il salario dall'aumento del costo della vita, dall'altro fa un'operazione con la quale, dopo avere inferto un colpo al contratto nazionale con una richiesta salariale inadeguata, non ne risparmia un secondo, questa volta inferto contemporaneamente al contratto nazionale e ai lavoratori che fanno contrattazione collettiva aziendale, assegnando nella propria piattaforma un valore di circa 60.000 vecchie lire mensili alla stessa contrattazione collettiva aziendale.

Non è difficile vedere come una tale impostazione sia funzionale ad uno dei chiodi fissi di Confindustria e Federmeccanica che da tempo puntano sul depotenziamento del contratto nazionale e sulla riduzione dei due livelli contrattuali - quello nazionale e quello aziendale - ad un livello unico. Qualora passasse questa pericolosa impostazione, i lavoratori metalmeccanici che in centinaia di aziende bresciane hanno usufruito di una buona contrattazione integrativa, possono già immaginarsi l'inizio del confronto col loro datore di lavoro quando arriverà la scadenza del contratto aziendale: e cioè con il rifiuto del suo rinnovo, motivato da una sciagurata norma che distribuirebbe qualche briciola in sostituzione della contrattazione aziendale.

I lavoratori che invece non hanno potuto usufruire della contrattazione aziendale fanno molto bene, indipendentemente da ciò che certi sindacalisti apprendisti stregoni stanno proponendo, che anche la loro tutela può essere meglio conseguita con un contratto nazionale forte che non svilisca la contrattazione aziendale. (f.b.)

CRISI FIAT: RIFLETTIAMO ANCHE SULLA POVERTÀ DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Le conseguenze della crisi Fiat sull'intero apparato industriale peseranno su diverse migliaia di lavoratori coinvolti in processi di cassa integrazione e licenziamenti. Diventa urgente affrontare un problema da tempo segnalato dalla Fiom, l'adeguamento degli strumenti di difesa del reddito dei lavoratori, la cassa integrazione e la mobilità infatti coprono solo una parte del mondo del lavoro e riconoscono ai lavoratori importi assolutamente insufficienti a garantire condizioni di vita meno che accettabili.

La FIAT ha annunciato un piano di riorganizzazione aziendale che prevede il taglio di quasi 8000 posti di lavoro, con la conseguente chiusura di interi stabilimenti.

Con un'arroganza senza precedenti l'azienda ha deciso, ancora prima di qualsiasi trattativa di procedere a mettere in cassa integrazione a zero ore 5551 lavoratori a partire dal 2 dicembre 2002 e altri 2.057 a partire dal 30 giugno 2003.

I dirigenti dell'azienda hanno già chiarito che per la quasi totalità di questi lavoratori dopo la cassa integrazione non ci sarà il rientro in fabbrica, pertanto dopo i 12 mesi previsti di intervento della cassa integrazione straordinaria saranno posti in mobilità.

Qual è la prospettiva che hanno davanti og-

gi € 1.679,07, compresi i ratei dei premi e della tredicesima mensilità.

Il limite è elevato a € 932,82 mensili lorde, in caso di retribuzione mensile superiore a

€ 1.679,07.

Tali importi sono ridotti di un'aliquota che per il 2002 è pari al 5,54%, sulla cifra restante vengono applicate le trattenute IRPEF.

Pertanto un lavoratore posto in cassa integrazione straordinaria riceve:

Fascia di reddito	Importo lordo mensile	Importo netto mensile
Fino a € 1.679,07 mensili lordi	€ 776,12	€ 652,39
Oltre € 1.679,07 mensili lordi	€ 932,82	€ 774,21

La quota mensile viene erogata per dodici mesi all'anno, perché comprende anche l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, compresa la tredicesima mensilità.

I periodi di Cassa integrazione guadagni sono utili per il diritto e per la misura della pensione.



gi migliaia di lavoratori della FIAT: **12 mesi di cassa integrazione straordinaria**

Ed ecco come funziona

La cassa integrazione straordinaria è la forma di sostegno al reddito dei lavoratori che non vengono fatti lavorare in seguito a sospensione dell'attività produttiva decisa dalle aziende per: ristrutturazione riorganizzazione conversione crisi

A chi spetta: agli operai, impiegati e quadri di aziende industriali (anche edili), aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione e dei servizi di pulizia (tali imprese devono avere occupato nel semestre precedente la presentazione della domanda più di 15 dipendenti);

Quanto spetta: esiste un limite massimo mensile stabilito di anno in anno. Per l'anno 2002, l'importo del trattamento straordinario non può però superare un limite massimo mensile di € 776,12 per coloro che hanno una retribuzione lorda mensile inferiore a

LA MOBILITÀ

La mobilità interviene quando le aziende decidono di interrompere il rapporto di lavoro per più lavoratori contemporaneamente, in questo caso i lavoratori hanno diritto ad un trattamento economico che viene erogato dall'INPS (indennità di mobilità).

A CHI SPETTA:

Ai lavoratori dipendenti di aziende che hanno avuto, mediamente, più di 15 dipendenti nei 6 mesi precedenti;

Ai lavoratori che al termine della cassa integrazione straordinaria non hanno la possibilità di rientrare in azienda;

Ai lavoratori dipendenti di aziende con più di 15 dipendenti, che decidono di licenziarne almeno 5 per riduzione del personale;

Ai lavoratori che vengono licenziati per cessazione dell'attività da parte dell'azienda.

Per aver diritto al trattamento il lavoratore deve avere un'anzianità di lavoro nell'azienda di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 mesi di effettivo lavoro.

NON SPETTA AGLI APPRENDISTI ED AI LAVORATORI ASSUNTI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO.

LA DECORRENZA

Quando un lavoratore viene posto in mobilità dall'azienda, per essere iscritto alle liste di mobilità, deve presentare domanda all'ufficio di collocamento entro un periodo massimo di 68 giorni da quando è stato licenziato

L'indennità di mobilità decorre dall'8° giorno

dal licenziamento se la domanda è stata presentata entro i primi 7 giorni, altrimenti decorre dal 5° giorno successivo alla presentazione della domanda.

LA DURATA:

Per il lavoratore che ha fino a 39 anni di età, la mobilità spetta per 12 mesi;

Per il lavoratore che ha da 40 a 49 anni di età, la mobilità spetta per 24 mesi;

Per il lavoratore che ha da 50 in su di età, la mobilità spetta per 36 mesi.

Comunque l'indennità di mobilità non può essere corrisposta per un periodo superiore all'anzianità aziendale del lavoratore.

L'IMPORTO DELL'INDENNITÀ DI MOBILITÀ

Per i primi 12 mesi l'importo dell'indennità di mobilità è uguale a quello della cassa integrazione straordinaria.

Per coloro che hanno diritto a percepire l'indennità di mobilità per un periodo superiore a 12 mesi, dal 13° mese l'indennità viene ridotta ad un importo pari al 80% di quanto percepito nel primo periodo.

QUANDO VIENE PAGATA

Dopo il periodo iniziale, nel quale per la realizzazione di tutte le procedure burocratiche è necessario un periodo di circa 3 mesi per il primo pagamento, dai mesi successivi il pagamento avviene mensilmente direttamente al lavoratore.



7 metalmeccanici bresciani si iscrivono alla Fiom

CONTINUA L'ATTACCO AI DIRITTI

La legge delega sul mercato del lavoro, votata dalla Camera dei deputati il 30 ottobre e rinviata in terza lettura al Senato, ha contenuti tali da produrre nelle norme che regolano i rapporti di lavoro degli autentici disastri per i lavoratori che sempre di più rischiano di dover accettare esclusivamente forme di lavoro precario, con la conseguente perdita di diritti e tutele.

In questo provvedimento si incontra una filosofia di base, rintracciabile dal Libro Bianco in poi e che pervade tutti i provvedimenti di questo governo, e cioè che esiste un solo punto di vista assoluto: quello delle imprese, che, se avvantaggiate, dovrebbero determinare maggiori possibilità di occupazione per le persone in cerca di lavoro.

Il collocamento

In questa logica, anche gli interventi per favorire l'occupazione, invece che essere un servizio a disposizione dei lavoratori e delle imprese, diventano un modo per far guadagnare soldi ai nuovi "operatori privati del collocamento".

Per questo le attuali strutture del collocamento pubblico vengono attaccate in molti modi:

- rendendo possibile l'intermediazione anche ai consulenti del lavoro (il che determinerà la legalizzazione di una figura già conosciuta come "caporale");

- rendendo possibile che enti bilaterali, (con la partecipazione dei sindacati) svolgano tutta la gamma dei servizi all'impiego;
- consentendo alle agenzie interinali di svolgere anche attività di collocamento privato.

L'affitto di manodopera

L'altro versante su cui si opera lo smantellamento delle garanzie è quello degli appalti: qui si vuole procedere all'introduzione di una interposizione lecita di manodopera, mediante la trovata dello "staff leasing", ovvero la facoltà per un'impresa di farsi "affittare" manodopera da un'altra azienda, anche a tempo indeterminato. In questo modo un lavoratore può essere impiegato presso un'azienda per tutta la vita lavorativa, senza essere mai dipendente permanente.

Il trasferimento di ramo d'azienda

Un'altra novità è quella che si riferisce al trasferimento di ramo d'azienda, cioè alla possibilità per un'azienda di cedere una parte della propria attività, con i lavoratori addetti, ad un'altra azienda, attualmente la legge prevede che preesista un'autonomia funzionale del ramo d'azienda oggetto di cessione, ragione di ciò è che si vuole evitare di "costruire ad hoc" un ramo d'azienda, magari costituito da lavoratori "scomodi" per qualsiasi motivo, per cederlo a terzi. Il testo, che deriva dal patto per l'Italia, richiede che l'autonomia funzionale esista "al momento" del trasferimento, e non prima, aprendo quindi la strada alle terziarizzazioni anche non giustificate oggettivamente.

Socio-lavoratore di Cooperative:

Nel provvedimento si vuole semplicemente smontare quanto introdotto dalla legge 142/01, che salvaguarda i diritti del socio lavoratore, come se fosse dipendente. Il governo chiede per delega che la distinzione dei rapporti tra socio e dipendente non esista più, e che debba prevalere quello associativo, con i disastri che molti nostri settori ben conoscono, fino alla beffa di assemblee fantomatiche che decidono riduzioni di retribuzioni, a questo punto non più vincolate ai contratti nazionali. Su questo capitolo va anche segnalata un'altra chicca: i diritti del socio delle cooperative sociali si definiscono non più con il contratto nazionale, ma con accordi territoriali applicativi del medesimo.

Servizi ispettivi

Qui si ipotizza la creazione di una Direzione dei servizi ispettivi, alle cui decisioni devono uniformarsi anche i servizi ispettivi degli enti previdenziali, e la cui attività sia ispirata alla tutela "dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti sul territorio nazionale". La citazione è meritevole di un commento: in nessun luo-

go normativo, costituzionale, contrattuale si è mai definito un livello essenziale riguardo ai diritti civili e sociali. Se ne deduce che gli ispettori potranno decidere se e in che misura siano da rispettare.

Part time e nuove tipologie di lavoro

La normativa sul part-time, rinnovata dalle leggi del 2000 e 2001 prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione dei diritti e delle tutele dei lavoratori, con la delega chiesta dal governo e approvata dalla Camera si pone l'obiettivo di cancellare le forme di tutela dei lavoratori, mascherando tale proposito con l'adempimento alle disposizioni europee che suggeriscono di incrementare il ricorso all'istituto per aumentare l'occupazione. In particolare:

- si abolisce il consenso del singolo alla prestazione straordinaria,
- si dispone che i lavoratori part-time valgano pro quota per ogni istituto, ciò significa, come è ovvio per chiunque, che anche le soglie quali i 15 dipendenti o il numero dei dipendenti per la determinazione del monte ore di permessi sindacali o per le soglie riguardanti il ricorso alla Cig possono essere significativamente alzati a seconda del peso che in quell'impresa ha o avrà il part-time.
- Infine, si dispone la generalizzazione di tutte le innovazioni anche ai part-time assunti a termine, peggiorando una norma preesistente che distingueva opportunamente fra part-time assunti a tempo indeterminato e non. Inoltre si introduce:

- **il lavoro a chiamata**, ossia il lavoratore che in cambio di una indennità salariale si piazza vicino al telefono per precipitarsi eventualmente al lavoro se viene chiamato dall'azienda;
- **il lavoro ripartito**, in cui due o più lavoratori si organizzano la propria prestazione suddividendosi un orario contrattuale pieno, ma che nulla dice sul tipo di tutele di cui godranno;
- **il lavoro a progetto**, simile alle collaborazioni coordinate e continuative;
- **il lavoro occasionale**, che non si spiega cosa sia, ma che viene offerto a famiglie e enti come prestazioni retribuibili con la tecnica del "buono servizi" (altra cosa misteriosa).

La certificazione

Oltre al danno, la beffa. Infatti con lo scopo di eliminare il contenzioso legale, soprattutto riguardo alla "qualificazione del rapporto" (se cioè si è truffato il potenziale lavoratore facendogli firmare ad esempio un contratto non subordinato) si istituisce una commissione paritetica, sperimentale, che renda valida la qualificazione del rapporto, con ciò impedendo poi al lavoratore di poter far causa al datore di lavoro.

In questo modo si profila un sistema in cui il ruolo del Sindacato cambia in modo radicale, non più rappresentante in virtù di un mandato o un'adesione esplicita e verificabile, ma erogatore di servizi per tutte le situazioni che lo possono richiedere lungo l'arco della vita lavorativa, dalla ricerca d'impiego alla qualificazione giuridica dello stesso, dalla necessità di formarsi e riqualificarsi a esigenze di copertura sanitaria o previdenziale. Il tutto, si badi bene, senza alcun ruolo contrattuale e sfuggendo alla delega da parte del lavoratore.

